



Дисциплина Организация и оплата труда в торговле

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Миргород Екатерина Евгеньевна

ДОЦЕНТ БАЗОВОЙ КАФЕДРЫ
ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННОЙ ПАЛАТЫ РФ,
К.Э.Н., ДОЦЕНТ

Мирзабалаева Фарида Исламудиновна

Тема 6.

Вознаграждение за труд

План:

Вопрос 1. Вознаграждение персонала: понятие, виды, принципы

Вопрос 2. Сущность и функции заработной платы

Вопрос 3. Система регулирования заработной платы

Вопрос 4. Организация оплаты труда на предприятии

Вопрос 5. Формы и системы заработной платы

Вопрос 7. Премиальные системы

Вопрос 7. Нетрадиционные системы оплаты труда

Вопрос 1.
Вознаграждение
персонала: понятие,
виды, принципы

Вознаграждение за труд –
система оценки труда каждого
работника и персонала организации в
целом.

ЦЕЛИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

```
graph TD; A[ЦЕЛИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ] --> B[Привлечение работников]; A --> C[Закрепление персонала]; A --> D[Мотивация производительного труда]; A --> E[Контроль над издержками на рабочую силу];
```

Привлечение
работников

Закрепление
персонала

Мотивация
производительного
труда

Контроль над
издержками на
рабочую силу

Ключевая цель –
стимулировать поведение
сотрудников на достижение
стратегических задач компании.

Вознаграждение персонала:
с точки зрения работодателя – это все затраты, которые несет работодатель в связи с использованием рабочей силы на основании трудового договора.

с точки зрения работника – это все, что человек считает для себя ценным.

Внутреннее вознаграждение дает сама работа:

- чувство достижения результата,
- содержательности и значимости выполняемой работы, самоуважения,
- общение, возникающее в процессе работы.

Наиболее простой способ его обеспечения – создание соответствующих условий работы и точная постановка задачи.

Внешнее вознаграждение возникает не от самой работы, а дается организацией:

- продвижение по службе,
- похвалы и признание,
- символы служебного статуса и престижа,
- заработная плата,
- дополнительные выплаты (дополнительный отпуск, оплата определенных расходов и страховки).

Вознаграждение применяют в индивидуальной и коллективной формах.

Виды вознаграждения:

*** материальное:**

- денежное;

- неденежное;

*** нематериальное:**

- социальное;

- моральное;

- творческое.

Стимул – это обстоятельство, которое, затрагивая интересы работника, становится для него субъективно значимой побудительной силой к труду.

1. Материальные - стимулы, включенные в систему товарно-денежных отношений:

а) *денежные* - зарплата; различного рода премии, доплаты и надбавки;

б) *неденежные* – путевки на отдых и лечение, услуги социальной инфраструктуры предприятий, предоставление жилья и др.

2. Нематериальные – стимулы, не включенные в систему товарно-денежных отношений:

а) *социальные* – связаны с потребностями в самоутверждении, в определенном общественном положении, в определенном объеме власти (возможность продвижения по служебной лестнице; возможность участия в управлении производством, трудом и коллективом; возможность принимать решения; возможность заниматься престижными видами труда);

б) *моральные* – связаны с потребностями в уважении со стороны коллектива, в признании человека как работника, как нравственно одобряемой личности.

К моральным стимулам относятся похвала и критика.

Признание может быть личным и публичным.

Личное признание подразумевает, что особо отличившиеся работники будут отмечены в специальных докладах руководству организации; могут быть представлены лично руководству;

Публичное признание выражается в широком распространении информации о достижениях работников в многотиражных газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах («Доска почета»), награждение особо отличившихся людей специальными знаками, грамотами. Нередко публичное признание сопровождается премиями, ценными подарками и пр.

в) *творческие* – связаны с потребностями в самореализации, самосовершенствовании и самовыражении (стимулом выступает сам процесс труда, уровень его содержательности). Творческие стимулы предполагают условия свободного выбора работником способов решения задачи, дающей ему возможность вносить в процесс труда что-то свое, проявлять свои способности, испытывать удовлетворение от самого процесса труда.

В зависимости от направленности выделяют стимулы:

1. *Поощряющие* (положительного действия);
2. *Негативные* (блокирующего действия) – санкции за проступки.

В зависимости от объекта
стимулирования:

1. индивидуальные;
2. коллективные;
3. общественные стимулы.

Затраты работодателя на рабочую силу

(рекомендации Международной организации труда (МОТ)):

- денежное вознаграждение за труд;
- оплаченное, но неотработанное время (включая предоставление отпусков);
- премии и различные безвозмездные денежные выплаты (например, при распределении прибылей);
- натуральные выплаты работникам (льготное питание, частичное финансирование отдыха работника и членов его семьи, компенсация расходов на его профессиональную подготовку, на транспорт, на рабочую одежду);
- компенсация работникам их затрат на жилье или прямую оплату работодателем жилого фонда для работников фирмы;
- взносы предпринимателя в фонды социального страхования, в т.ч. на медицинское страхование персонала;
- налоги, относимые к расходам на рабочую силу.

8.2. ЗАТРАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ НА РАБОЧУЮ СИЛУ И ИХ СТРУКТУРА
ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ в 2013 г.¹⁾
(по данным выборочного обследования)

Продолжение табл. 8.2

	Средне- месячные затраты на рабо- чую силу, руб.	в том числе, процентов											
		зара- бот- ная плата	из нее					рас- ходы по обес- пече- нию ра- ботни- ков жиль- ем	рас- ходы на социальную защиту обязатель- ные отчисления и вып- латы	рас- ходы на профес- сиональ- ное обу- чение	рас- ходы на культу- рно- быто- вое об- служи- вание	про- чие рас- ходы	нало- ги и сбо- ры
			опла- та за отра- ботан- ное время	опла- та за неот- рабо- тан- ное время	едино- вре- менные поощ- ри- тель- ные вы- платы	опла- та пита- ния и про- жива- ния							
Всего по обследо- ванным видам экономической деятельности	45870,2	75,1	63,3	6,7	4,7	0,4	0,2	19,7	1,7	0,3	0,3	2,4	0,4
Добыча полезных ископаемых	76525,5	72,3	56,4	8,8	6,5	0,6	0,4	19,1	3,2	0,4	1,1	3,0	0,5
Обрабатывающие производства	38664,5	74,0	63,2	6,9	3,5	0,5	0,2	21,0	1,5	0,3	0,5	2,3	0,3
из них:													
производство пищевых продук- тов, включая напитки, и табака	31721,1	76,4	67,2	5,9	2,7	0,7	0,0	20,8	1,0	0,1	0,2	1,1	0,4
текстильное и швейное произ- водство	19828,3	77,9	70,2	6,2	1,3	0,2	0,0	20,4	0,3	0,1	0,1	0,9	0,3
производство кожи, изделий из кожи и производ- ство обуви	19515,6	77,2	69,8	5,9	1,3	0,2	0,1	20,8	0,2	0,0	0,2	1,3	0,2
обработка дре- весины и произ- водство изделий из дерева	26633,9	76,0	67,3	6,4	1,8	0,4	0,1	21,6	0,7	0,1	0,2	1,0	0,3
целлюлозно- бумажное произ- водство, изда- тельская и поли- графическая деятельность	41514,9	76,2	65,2	6,7	4,0	0,4	0,0	19,5	1,5	0,2	0,4	1,7	0,5
химическое производство	43748,4	72,9	61,4	6,9	4,1	0,5	0,3	20,8	2,1	0,3	0,7	2,8	0,1
металлургическое производство и производство го- товых металли- ческих изделий	43248,6	72,1	60,1	7,9	3,7	0,5	0,1	21,5	1,8	0,4	0,8	3,0	0,3
производство машин и обору- дования	41540,0	74,2	64,0	6,8	2,9	0,4	0,1	20,9	1,2	0,3	0,3	2,7	0,4

	Средне- месячные затраты на рабо- чую силу, руб.	в том числе, процентов													
		зара- бот- ная плата	из нее					рас- ходы по обес- пече- нию ра- ботни- ков жиль- ем	расходы на социальную защиту		рас- ходы на профес- сиональ- ное обу- чение	рас- ходы на культу- рно- быто- вое об- служи- вание	про- чие рас- ходы	нало- ги и сбо- ры	
			опла- та за отра- ботан- ное время	опла- та за неот- рабо- тан- ное время	едино- вре- менные поощ- ри- тель- ные вы- платы	опла- та пита- ния и про- жива- ния	обязатель- ные отчисления и вып- латы		добро- вольные расхо- ды						
производство электрооборудо- вания, электрон- ного и оптическо- го оборудования	38944,6	74,8	64,9	6,3	3,3	0,3	0,1	21,0	0,9	0,2	0,3	2,5	0,3		
производство транспортных средств и обору- дования	41349,3	73,5	61,7	7,8	3,3	0,7	0,2	21,4	1,5	0,4	0,4	2,4	0,2		
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	42554,7	74,8	62,1	7,0	5,5	0,2	0,1	19,9	2,2	0,4	0,3	2,2	0,2		
Строительство Оптовая и рознич- ная торговля; ре- монт автотранс- портных средств, мотоциклов, быто- вых изделий и предметов личного пользования	44902,5	74,5	64,5	6,2	3,2	0,6	0,1	19,9	1,0	0,2	0,1	3,6	0,6		
Гостиницы и рестораны	29765,5	76,4	67,2	5,9	2,6	0,8	0,0	21,4	1,0	0,1	0,1	0,6	0,4		
Транспорт и связь из них:	49287,4	74,2	60,8	7,7	5,4	0,3	0,3	19,7	2,7	0,5	0,2	2,2	0,3		
деятельность железнодорож- ного транспорта	53173,9	73,0	60,6	8,2	4,0	0,2	0,4	19,6	3,9	0,7	0,1	1,8	0,6		
деятельность прочего сухопут- ного транспорта	37311,6	75,7	64,8	7,1	3,5	0,3	0,2	20,6	0,9	0,1	0,1	2,0	0,3		
деятельность воздушного и космического транспорта	100459,7	73,9	58,1	11,4	3,5	0,8	0,0	20,0	0,7	1,7	0,2	3,1	0,4		
связь	40262,2	76,1	65,0	6,7	4,4	0,1	0,0	20,1	1,7	0,2	0,1	1,5	0,3		
Финансовая деятельность Операции с не- движимым имуще- ством, аренда и предоставление услуг	78301,0	78,6	64,0	5,5	9,0	0,1	0,3	17,8	1,3	0,1	0,2	1,5	0,2		
Сбор сточных вод, отходов и анало- гичная деятель- ность	53217,2	76,4	65,5	6,2	4,6	0,2	0,1	18,5	1,3	0,3	0,2	2,8	0,4		
	28337,2	76,9	68,0	6,2	2,7	0,0	0,0	21,0	0,8	0,2	0,0	0,5	0,6		

¹⁾ Периодичность проведения обследования – один раз в четыре-пять лет.

Экономическая сущность взносов
во внебюджетные социальные
фонды:
это – отложенная заработная плата

Важнейшая *реформа налогообложения труда*

произошла

в 2001 году:

- прогрессивная шкала по подоходному налогу была заменена единой ставкой НДФЛ в 13%;

- взносы во внебюджетные социальные фонды, взимаемые с фонда оплаты труда по единой ставке в 39%, были заменены единым социальным налогом (ЕСН), взимаемым с индивидуального заработка по регрессивной шкале.

Увеличение для большинства работников ставки подоходного налога с 12% до 13% произошло за счет включения 1% взноса в Пенсионный фонд в подоходный налог (НДФЛ).

- также были увеличены размеры вычетов из НДФЛ и введены новые виды вычетов.

Единый социальный налог, который заменял собой страховые взносы во внебюджетные фонды: ПФР, ФСС (кроме взносов на страхование от несчастных случаев), ФОМС, отменен с 1 января 2010 года.

Вместо него были возвращены взносы в ПФР, ФСС и ФОМС.

Причины отмены:

- Не сработал ожидавшийся эффект роста зарплат, связывавшийся с введением регрессивной шкалы ставок для взносов.
- Взносы утратили сущность страховых платежей, которые следует привязывать к каждому конкретному работнику. Такая привязка позволяет индивидуально определять размер социальных выплат.
- Значительно возросла нагрузка на налоговые органы.
- Фонды утратили контроль над поступлением средств в них и возможность влиять на этот процесс.

При этом совокупный объем взносов первоначально был сохранен на уровне 26%.

С 2011 года совокупный размер взносов вырос до 34%, в 2012 году был снижен до 30% и сохраняется таким до сих пор. Он распределяется на взносы:

в ПФР – 22% плюс 10% с зарплат, превышающих 796 т.р. в год;

в ФСС – 5,1%;

в ФОМС 2,9%.

С переходом к уплате страховых взносов были существенно увеличены все параметры, определяющие размер платежей в фонды: налоговая база, ставки, круг плательщиков.

Размеры взносов по внебюджетные страховые фонды

Облагаемая база	ПФР	ФСС	ФФОМС	Итого
Не превышает установленную предельную величину, %	22	2,9	5,1	30
Больше установленного предела, %	10	0	5,1	15,1

Тарифы по взносам «на травматизм» зависят от класса профессионального риска, присвоенного организации (предприятию).

С 2017 года страховые взносы переданы под контроль налоговых органов.

(Федеральный закон «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» от 03.07.2016 N 243-ФЗ)

С 1 января 2017 года все положения, связанные с исчислением и уплатой страховых взносов, перенесены в НК РФ. При этом НК РФ дополнен новым разделом XI «Страховые взносы в Российской Федерации» и новой главой 34 «Страховые взносы».

В НК РФ страховые взносы выведены в отдельный обязательный платеж и их понятие, также, как и определение налога и сбора, закреплено в статье 8 НК РФ. Так, под страховыми взносами понимаются обязательные платежи на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование, взимаемые с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения реализации прав застрахованных лиц на получение страхового обеспечения по соответствующему виду обязательного социального страхования. положения НК РФ не применяются к отношениям по установлению и взиманию страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и страховых взносов на обязательное медицинское страхование неработающего населения, которые регулируются отдельными законами.

Власти решили полностью изменить систему уплаты страховых взносов.

< ... > в 2017 году все компании наряду со взносами на травматизм будут платить в ФСС **НОВЫЙ** взнос на случай банкротства компаний.

<http://www.rbc.ru/rbcfreenews/56a0a61a9a7947b196a9e34a>

НЕ ВЫПОЛНЕНО

Принципы вознаграждения:

- * соответствие требованиям законодательства;
- * комплексность (включение всех видов вознаграждения);
- * сочетание индивидуальных и коллективных видов вознаграждения;
- * гибкость и дифференцированность;
- * индивидуализация (учет индивидуальных потребностей работников);
- * простота (понятность);
- * эффективность (оптимизация затрат на рабочую силу при максимально возможной высокой их отдаче).

Правила организации вознаграждения:

- * осуществлять премирование или моральное поощрение достаточно оперативно, с тем, чтобы не была потеряна для работника связь между его дополнительным вкладом и полученным признанием со стороны администрации;
- * платить не за усилия, а за результаты, и главным образом за те, которые отражаются на прибыли;
- * если возможно, то платить в соответствии с тем, что работник достиг в сфере своей ответственности;
- * платить больше, когда дела компании идут хорошо, и уменьшать оплату, если результаты недостаточно высоки;
- * для удержания нужных работников обеспечивать выплату части начисленных в данном году сумм в последующие годы при условии, что работник продолжает работать в организации; в случае ухода он их лишается полностью или частично;
- * материальное вознаграждение осуществлять в формах, наиболее приемлемых и привлекательных для работника.

Оплата труда представляет собой совокупность средств, выплачиваемых работникам, как состоящим, так и не состоящим в списочном составе предприятия, в денежной и натуральной форме, за отработанное время (выполненную работу), за неотработанное время, выплаты на питание, жилье, топливо, оплачиваемые в установленном действующим законодательством порядке.

Оплата труда в широком смысле – это та или иная форма вознаграждения за определенное количество и качество работы.

Оплата труда – это выраженная в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемая работнику предприятием, в котором он работает, или другим нанимателем.

Для работодателя расходы на заработную плату составляют существенную часть издержек, и он заинтересован в их минимизации.

Для работника заработная плата - источник (нередко – единственный) его дохода, который он старается увеличить. Возможности увеличения заработка, зависящие от самого работника, ограничены:

Он может увеличить количество продаваемого труда, т.е. работать дольше и более интенсивно, но здесь есть физиологические пределы. Повышение качественных характеристик рабочей силы требует инвестиций в человеческий капитал и определенного времени.

Другим путем увеличения дохода работника является повышение заработной платы, а точнее – общего вознаграждения за труд.

Спасибо за внимание!

Контакты

Адрес: г. Москва, Стремянный пер., д.36, 3 корпус, 6 этаж, 631 каб.

Телефон: 8 (495) 958-20-74

Эл.почта: kafedra-etiz@rea.ru, Mirgorod.EE@rea.ru